



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DE DERECHO DEL TRABAJO**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**NORMAS DE EXCEPCIÓN EN MATERIA DE LÍMITES DE LA JORNADA
DE TRABAJO**

Presentado por
Simón Lorenzo, Janet

Para Optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor
Ramos Rangel, Pedro Vicente

Caracas, 06 de marzo de 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DE DERECHO DEL TRABAJO

ACEPTACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Simón Lorenzo Janet**, titular de la cédula de identidad No.: V-16.380.108, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título tentativo es: **Normas de excepción en materia de límites de la jornada de trabajo**; y que acepto asesorar a la estudiante, durante la etapa de desarrollo del Trabajo, hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Caracas, a los 15 días del mes de julio de 2016.

Nombre y Apellido

C.I. No.:

DEDICATORIA

A Dios, porque me ha tendido su mano en momento en los cuales sólo Él sabe lo mucho que me ha hecho falta una luz.

A mis hijos, que son mi fortaleza y mi inspiración diaria. Que a pesar de compartir el tiempo de mamá con otros, siempre me reciben felices y brincando. Ellos saben, desde su inteligencia infantil que nunca falla, que les pertenezco y les perteneceré hasta el último suspiro de mi vida.

A José Luis, por brindarme el apoyo y la logística necesaria para culminar esta iniciativa que atrevidamente finalizo 8 años después de su inicio; en parte, por la bendita aventura que juntos asumimos de multiplicarnos por 2.

A mi papá y a mi mamá, que sin sus esfuerzos hace treinta y tantos años atrás, esto no hubiese sido posible.

A mis hermanos, que en espacios diferentes han demostrado su talento, coraje y valentía. Están hechos, los 3, para triunfar, triunfar y seguir triunfando.

A mi sobrina, que al momento de escribir estas líneas se arropa en las cálidas aguas de su mamá, y que pronto llegará para decirnos que nada es imposible cuando hay perseverancia. Sabrás que tía se dice más fácil que aunt.

A mis abuelos, ejemplos de lucha y amor. De bondad y nobleza.

A mi suegro, a quien despedimos con la certeza de que desde el cielo nos cuidará. Ejemplo de trabajo y de familia.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**NORMAS DE EXCEPCIÓN EN MATERIA DE LÍMITES DE LA JORNADA
DE TRABAJO**

Autor: Simón Lorenzo, Janet
Asesor: Ramos Rangel, Pedro V
Fecha: Marzo, 2017

RESUMEN

La jornada de trabajo encuentra una limitación constitucional en el artículo 90 de la Carta Magna. Tal limitación, como es lo conducente, es acogida por la actual ley laboral y su texto reglamentario. No obstante, el orden jurídico laboral de Venezuela cuenta con tres (3) excepciones que permiten establecer jornadas laborales con límites superiores a los constitucionalmente establecidos. Tales excepciones, conocidas como *Horarios Especiales o Convenidos*, *Horarios en Trabajos Continuos* y *Horarios en Entidades de Trabajo Sujetas a Oscilación de Temporada*, constituyen el centro de la investigación, la cual responderá a un tipo documental de corte monográfico y de nivel descriptivo, que busca definir el alcance de las disposiciones que serán analizadas.

Palabras clave: Horario, Jornada, Límites, Excepción, LOTTT, RPLOTTT.

Índice General

Página

APROBACIÓN DEL TUTOR _____	i
DEDICATORIA _____	ii
RESUMEN _____	iii
ÍNDICE GENERAL _____	iv
LISTA DE SIGLAS _____	vi
Introducción _____	1
CAPÍTULO I. LA JORNADA DE TRABAJO	
Consideraciones Generales _____	5
Importancia de la Limitación de la Jornada de Trabajo _____	9
CAPÍTULO II. LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL	
Consideraciones Generales sobre la Jornada de Trabajo _____	13
La Organización Internacional del Trabajo _____	14
Convenios. _____	15
Recomendaciones. _____	18
La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela _____	19

CAPÍTULO III. LIMITACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN
EL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA
DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS
(LOTTT) Y EN SU REGLAMENTO PARCIAL (RPTT)

Regulación de la Jornada de Trabajo en la LOTTT y en el RPTT _____	21
Horarios Especiales o Convenidos _____	26
Trabajadores de dirección. _____	30
Trabajadores de inspección o vigilancia cuando su labor no requiera un esfuerzo continuo. _____	31
Trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia o funciones intermitentes con largos períodos de inacción. _____	33
Horarios establecidos por convención colectiva. _____	35
Horarios en Trabajo Continuo _____	36
Entidades de Trabajo Sujetas a Oscilación de Temporada _____	39
CONCLUSIONES _____	42
REFERENCIAS _____	45
ANEXOS _____	48
Recomendación sobre la Reducción de la Jornada de Trabajo _____	49
Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el Tiempo de Trabajo _____	58

Lista de Siglas

CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

LOPNNA: Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

LOTTT: Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

No.: Número.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

p.: Página.

RPLOPCYMAT: Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

RPTT: Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

TSJ: Tribunal Supremo de Justicia.

Introducción

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para ejecutar las tareas que le son asignadas en el marco de la relación de trabajo. Tradicionalmente ésta ha estado limitada, para evitar que el trabajador preste sus servicios por períodos más extensos de lo que el legislador ha considerado conveniente, en aras de proteger su salud e integridad.

La dinámica social que inspira a las relaciones laborales, ha motivado el desarrollo de previsiones legales y reglamentarias que buscan, sin atentar contra la salud física y mental del trabajador, flexibilizar los baremos que definen a la jornada laboral, como una manifestación del entendimiento de que no todas las relaciones laborales tienen el mismo matiz y que algunos trabajadores, y algunas actividades productivas, tienen condiciones particulares, que hacen necesario el establecimiento de normas de excepción, de manera de proteger la existencia de las entidades de trabajo y, así, la conservación de puestos de empleo.

Con las recientemente promulgadas normas laborales que regulan la jornada de trabajo, se ha abierto un análisis que ocupa a trabajadores y empleadores, en busca de la interpretación de los postulados normativos que, cuando son llevados a la práctica, dejan ver zonas grises, cuyo esclarecimiento es indispensable para definir las nuevas estructuras laborales, desde el punto de vista de horarios de trabajo.

Por ello, surge la necesidad de realizar un análisis interpretativo sobre las normas que regulan la jornada de trabajo, especialmente en lo que atañe a los supuestos de excepción de sus límites generales, por ser éstas a las que con frecuencia se recurre como mecanismo para mantener el sistema operativo y/o productivo de las entidades de trabajo.

En toda relación laboral, la jornada de trabajo está presente, pues ésta, según se indicó, comprende el tiempo en el cual el trabajador está presto para ejecutar las funciones por las cuales ha sido contratado. Asimismo, es destacable la mención sobre los efectos económicos que se generan con ocasión de la fijación y ejecución de la jornada de trabajo, pues ésta es la medida que determina el salario, por lo que conocer sus límites, tanto desde el punto de vista general, como desde la perspectiva de las excepciones, es fundamental para los sujetos que integran la relación de trabajo.

Desde la aparición del derecho del trabajo ha existido la preocupación por regular la jornada laboral, lo cual, por su complejidad y por las variables que en el devenir de los pueblos plantea el tema, requiere de nuevas reglas para adaptarlas a realidades, lo que hace del tema un objeto de debate permanente (Jaime, 2013).

De tal forma que analizar las variaciones que se producen en el marco legislativo de las instituciones que son regidas por el derecho del trabajo (la jornada de trabajo en el presente caso) y, particularmente, aquellas que se generan a título de excepción, como respuesta a una realidad social, es una tarea necesaria, por cuanto, considerando lo que apunta Bernardoni (2004) “Es preciso encontrar un cauce que permita el transcurrir con dignidad de las relaciones de trabajo en estos nuevos tiempos y que deseche las posiciones extremas que conducirían a la muerte del Derecho del Trabajo” (p. 45).

Con la entrada en vigencia del decreto con rango, valor y fuerza de ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, publicado en la gaceta oficial extraordinaria No.: 6.072, de fecha 07 de mayo de 2012 (LOTTT, 2012) y del reglamento parcial del decreto con rango, valor y fuerza de ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo, publicado en la gaceta oficial No.: 40.157, de fecha 30 de abril de 2013 (RPTT, 2013), se salda la deuda que

desde el punto de vista normativo tenía Venezuela desde la entrada en vigencia de la actual Constitución Nacional, que estableció la obligación de propender a la disminución de la jornada laboral.

Los citados textos normativos modifican sustancialmente los esquemas de excepción en materia de jornada de trabajo, por lo que se hace necesario su análisis, de forma de comprender los supuestos de procedencia de cada una de las excepciones y las características de su aplicación.

Así, el propósito del presente trabajo especial de grado es el aporte de ideas que contribuyan con el entendimiento de las nuevas disposiciones en la materia, específicamente en lo que respecta a las normas de excepción, por lo que serán abordadas tanto las previsiones de rango legal y reglamentaria, interpretadas bajo las luces de los principios que inspiran al derecho del trabajo, especialmente el postulado de aplicación de la norma más favorable y el principio *in dubio pro operario*, así como también bajo el postulado constitucional previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2000), según el cual se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo, y a los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la materia de jornadas de trabajo.

Con el objeto de alcanzar el objetivo propuesto, el presente trabajo especial de grado está dividido en tres (3) capítulos. El primero de ellos hace referencia a la jornada de trabajo *lato sensu*, cuyo objetivo es conceptualizar la jornada de trabajo y resaltar la importancia que en la actualidad tiene la definición de sus límites en el plano temporal. El segundo capítulo consiste en una interpretación de la norma contenida en el artículo 90 de la carta magna y las contenidas en los convenios de la OIT sobre la materia que Venezuela ha ratificado, así como las directrices de la Recomendación que en relación al tema se gestó en el seno de dicha organización.

Por último, el tercer capítulo, contiene el análisis en torno a las normas de excepción sobre los límites generales en materia de jornada de trabajo que actualmente se encuentran vigentes en Venezuela. Luego de ello, se presentaran las conclusiones que derivaron de todo el proceso de investigación.

Capítulo I

La Jornada de Trabajo

Consideraciones Generales

Entre las condiciones de trabajo más tuteladas por las normas laborales, se encuentra la jornada de trabajo.

Por condiciones de trabajo, según lo señala Ibáñez (1983) hay que entender el “Conjunto de normas que regulan al trabajador dependiente y a las personas asimiladas a él, que las partes individualmente no pueden modificar, si no es para mejorarlas en beneficio del trabajador y que tienden a asegurarle a éste una formación adecuada para el empleo; la libertad exterior de su persona mediante la limitación de las horas de trabajo; la conservación de la salud imponiendo condiciones de higiene y bienestar y seguridad social, durante el transcurso de su vida activa y aún producido su retiro” (p.338).

En el mismo sentido Gaudu (1991) señala que el término condiciones de trabajo evoca inmediatamente además de la reglamentación de la higiene y seguridad del trabajo, el régimen del tiempo de trabajo, y, si se interpreta más ampliamente la noción, podría llegar a abarcar al salario.

Por su parte, y en igual orden de ideas, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial No.: 38.596, de fecha 03 de enero de 2007 (RPLOPCYMAT, 2007), entiende como condiciones de trabajo, en su artículo 11, aquellas circunstancias (generales y especiales), bajo las cuales se lleva a cabo la prestación del servicio, así como los aspectos organizativos y funcionales de las entidades de trabajo

relacionados con los métodos, sistemas o procedimientos empleados para la ejecución de las tareas.

Constituye la jornada de trabajo, como lo señala Bernardoni (2004) una manifestación de la subordinación jurídica como elemento central del contrato de trabajo, consistente en el poder del patrono para la dirección y disciplina en la empresa y la obligación del trabajador de sujetarse a ese poder de dirección.

Zambrano (2006), define a la jornada de trabajo como “El tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador se encuentra a disposición del empleador” (p. 234).

Por su parte, para Cabanellas (1979), la jornada de trabajo es “El número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (p. 215).

En perfecta consonancia con las anteriores definiciones, Alfonzo (1985), señala que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para ejecutar las tareas que le son asignadas en el marco del contrato de trabajo.

De las anteriores definiciones, complementarias entre sí, se desprende que la jornada de trabajo constituye el espacio durante el cual el trabajador se encuentra bajo relación de subordinación respecto del patrono, para ejecutar las actividades asumidas con ocasión de relación laboral.

El concepto de jornada de trabajo se encuentra estrechamente vinculado con el de disponibilidad, pues justamente una de las características que define a la jornada de trabajo, es la disposición del trabajador frente a las órdenes e instrucciones del

patrono. Este elemento de la disponibilidad, entendido como la disposición temporal de la persona toda del trabajador, es el elemento diferenciador del contrato laboral frente a los contratos civiles o mercantiles

Sobre el tema, Alfonzo (2004) al referirse a la disponibilidad como elemento propio de la jornada de trabajo, afirma que:

Se entiende por disponibilidad la situación jurídica temporal creada por efecto inmediato del contrato o relación de trabajo, durante la cual el trabajador está obligado a cumplir su actividad; o, en otra forma dicho, durante la cual le es exigible por el patrono el cumplimiento de su obligación de trabajar. Ha de entenderse, por tanto, que la disponibilidad alude solamente al deber de actividad, pues las obligaciones ético-jurídicas del empleado u obrero (lealtad y respeto al patrono, conducta moral), siguen siendo exigibles aun fuera del lugar de trabajo y después de extinguida la jornada, o durante los períodos de descanso. En general, el tiempo y el lugar de trabajo determinan el espacio de la disponibilidad, pero tanto la ley como el reglamento contemplan excepciones a esta regla (p.255).

Ya establecida la relación entre la jornada de trabajo y la disponibilidad, es sencillo concluir que la libertad de acción y de movimientos del trabajador se encuentra convenientemente coartada durante el tiempo de trabajo. Convenientemente, pues la configuración de una relación laboral parte, necesariamente, del consentimiento de cada una de las partes que la integran.

Alfonzo (2004), sostiene también que existe una relación íntima entre jornada y presencia en el lugar de trabajo, porque sólo al llegar a ese lugar el trabajador está listo para recibir las directrices, herramientas y enseres necesarios para su ejecutar su labor.

Para el autor, hoy en día, con el magnánimo desarrollo de la tecnología, esa relación entre jornada y sitio de trabajo ha ido perdiendo fuerza, pues bien puede pensarse en un trabajador que preste sus servicios laborales desde su casa u otro sitio distinto al pactado como sitio de trabajo, conservándose los elementos característicos de las relaciones laborales, a saber: prestación personal de servicios, ajenidad, subordinación y remuneración.

Sobre la jornada ordinaria de trabajo, en el estudio realizado por Jaime (2013), al referirse a este tema, sostiene que:

Se debe concluir que la jornada ordinaria debe presentar un carácter habitual o normal para el trabajador, pero además, excluye de ella el trabajo efectuado en tiempo extraordinario.

Generalmente la jornada ordinaria tiene una duración diaria igual a la máxima permitida por la ley, pero, puede darse el caso, de que se haya convenido o establecido una jornada con una duración inferior a la máxima permitida por la Ley. Así, por ejemplo, si en una empresa se ha convenido una jornada diurna con una duración de siete horas por día, la jornada ordinaria de los trabajadores de esa empresa será de siete horas, por ser la que de modo normal o habitual se cumple en la misma. De igual manera cuando se haya convenido con un trabajador una jornada a tiempo parcial, ésta será para el trabajador su jornada ordinaria.

En virtud de lo anterior, debe afirmarse que no debe ser confundida la jornada máxima diaria con la jornada ordinaria de trabajo, pues no tienen necesariamente que coincidir ambas.

Importancia de la Limitación de la Jornada de Trabajo

Entre los logros más significativos que el desarrollo del derecho del trabajo ha obtenido con el pasar del tiempo, se destaca la definición en términos temporales de la obligación que tiene el trabajador de permanecer a la disposición del patrono; esto, por cuanto es entendido que el descanso es un derecho irrenunciable que se encuentra en estrecha vinculación con la salud y el desarrollo integral del ser humano.

En aras de garantizar la productividad de las entidades de trabajo, habida cuenta que éstas son fuentes de empleo, se hace necesario el análisis de las posibilidades de aplicación de las normas de excepción, en aquellos casos en los cuales los parámetros legales y reglamentarios permiten exceder los límites generales de la jornada de trabajo, siempre bajo el entendido del respeto al derecho al descanso que asiste a todos los seres humanos.

Teniendo el Estado la responsabilidad de normar las condiciones en las cuales se lleva a cabo la prestación de servicio de índole laboral, por tratarse de un hecho extraordinariamente social, es natural que una de las instituciones más tutelada sea precisamente el tiempo de trabajo, pues supone, en opinión propia, y según se indicó con anterioridad, una limitación convenida de la libertad personal.

La limitación de la jornada de trabajo es una expresión de la parcialidad del contenido normativo del derecho del trabajo, pues éste tiene una marcada vocación de brindar amplia tutela al trabajador. Al efecto, en el ensayo sobre las fronteras del derecho del trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2005), se señala que el trabajador está llamado a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por su empleador, y es por ello que la ley, en su sentido amplio, debe garantizar que las condiciones aceptadas por el trabajador se encuentren limitadas por la razonabilidad.

Dicho de otra manera, toda vez que no en pocas oportunidades las condiciones laborales, y específicamente las que tienen que ver con el horario de trabajo, son impuestas por el patrono, el ordenamiento jurídico está llamado a marcar sus parámetros, para garantizar que el tiempo de sujeción del trabajador al patrono responda a los criterios de razonabilidad, por lo cual, la fijación de límites de la jornada de trabajo es una manifestación, como bien fue señalado, de la parcialidad a favor de los trabajadores de las normas laborales, en aras de proteger la salud integral del trabajador.

Queda claro, pues, que la importancia y motivación que conduce a la limitación del tiempo de trabajo encuentra su causa en la protección del trabajador, partiendo del desgaste físico y/o intelectual que la ejecución de las funciones supone, y garantizando, a su vez, el descanso, formación y recreación del mismo.

El ordenamiento jurídico de Venezuela, a través de las normas que tutelan el régimen de seguridad y salud laboral, cónsono con la relación indiscutible que existe entre el bienestar del trabajador y la limitación de la jornada de trabajo, propone sanciones al empleador que infrinja las premisas de limitación de la jornada laboral. En este sentido, el artículo 120 de la Ley Orgánica del Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial No.: 38.236, de fecha 26 de julio de 2005 (LOPCYMAT, 2005), establece, entre el catálogo de las infracciones muy graves en las que puede incurrir el empleador, la relacionada con la infracción de las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo. En estos supuestos, la LOPCYMAT prevé multas que oscilarán entre setenta y seis (76) a cien (100) Unidades Tributarias (U.T), por cada trabajador expuestos, sin perjuicio de que pueda procederse al cierre temporal de la entidad de trabajo hasta por cuarenta y ocho (48) horas, teniendo el patrono la obligación de garantizar, durante dicho período, el pago de salarios y demás beneficios laborales.

De igual manera sucede con las normas de excepción en materia de límites de la jornada de trabajo, la importancia de restringir tales excepciones, tanto en los supuestos de procedencia como en la duración del tiempo de trabajo en las mismas, está también en función de preservar la integridad del trabajador, sin desconocer que existen situaciones en las cuales se hace necesario permitir un tiempo de trabajo mayor, bien por las características del trabajador, del empleador, o de la actividad que se realice, tal y como será abordado más adelante.

Como toda excepción, en el sentido apuntado por Cabanellas (1979), la relacionada con los límites de la jornada de trabajo, constituye una exclusión de la regla general, por lo que su interpretación y posterior aplicación, debe realizarse de forma restrictiva.

Otro argumento en refuerzo de la importancia de establecer límites en relación al tiempo de trabajo, que también se relaciona con el deber de garantizar el bienestar integral de los trabajadores, encuentra sentido cuando las normas sobre la materia entienden que hay trabajadores que por condiciones particulares, y en resguardo y prevalencia de sus derechos, ameritan el establecimiento de la jornada laboral en términos más estrictos a los comúnmente aceptados.

Un ejemplo de lo anterior, lo señala la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No.: 5.859, de fecha 10 de diciembre de 2007 (LOPNNA, 2007), al prever, en su artículo 102, que la jornada de trabajo de los adolescentes no podrá exceder de seis (6) horas diarias, y deberá ser dividida en dos (2) períodos, ninguno de los cuales podrá ser superior a cuatro (4) horas, teniendo derecho a un descanso de, al menos, una (1) hora entre ambos períodos.

Se observa una franca disminución de la jornada ordinaria de trabajo, pues se reconoce que los adolescentes, en aquellos casos en que la ley les permita la prestación de servicios laborales, y previo el cumplimiento de las obligaciones formales normativamente impuestas, necesitan dedicar más tiempo a su formación y a la recreación, al tiempo que en estos supuestos se acentúa la responsabilidad de garantizar el bienestar integral de los mismos.

La LOPNNA, además de la prohibición de que los adolescentes laboren horas extraordinarias, restringe la duración de la jornada semanal a treinta (30) horas.

La importancia de limitar la jornada de trabajo responde a factores de diversas naturaleza, entre los que destacan: factores biológicos, el ser humano necesita descansar para recuperar la energía física e incluso la estabilidad mental; factores técnicos, pues sin el descanso la calidad del trabajo ejecutado no responderá a los estándares esperados, resultando mermado el rendimiento laboral; factores económicos, debido al cansancio, aumentan las posibilidades de riesgos e infortunios laborales, lo que acarrea erogaciones para el patrono y perjuicios en la salud del trabajador, e incluso de sus compañeros o terceros; asimismo, se verificarán mayores daños en los equipos y herramientas de trabajo debido a su uso indebido. Por otra parte, cuando se conviene un salario por unidad de tiempo, la jornada efectiva de trabajo es la medida utilizada para determinar la procedencia de la remuneración; y, por último, factores culturales, ya que el ser humano, por naturaleza, es un ser social que necesita relacionarse con sus semejantes, recrearse, estudiar, practicar los cultos de las religión que profese, en fin, necesita integrarse en la sociedad, y esto sólo será posible en la medida en que el tiempo de trabajo sea preciso y limitado de forma razonable.

Capítulo II

La Jornada de Trabajo en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y en la Constitución Nacional

Consideraciones Generales

La limitación del tiempo de trabajo ha sido objeto de regulación constitucional y supraconstitucional, como garantía de que el desarrollo de las disposiciones normativas de rango inferior sobre la materia, encuentren una limitante, en términos de duración. Queda así reconocida la importancia que el ordenamiento jurídico, tanto de origen nacional como internacional, otorga a la institución de la jornada de trabajo.

Sostiene Mirabal (2013) que es evidente que internacionalmente la tendencia a la disminución de la jornada de trabajo se ha materializado a través de normas internacionales del trabajo y algunas legislaciones nacionales seguidas por convenios colectivos, para regular y flexibilizar el tiempo de trabajo, y precisa lo siguiente:

La reducción de la jornada, en el contexto de los espacios que hoy se atribuyen al trabajo, debe entenderse como la obligación principal del trabajador; y como punto de equilibrio, el derecho al descanso, simbiosis generadora de una dualidad de elementos cualitativos del ser humano en dos ámbitos demográficos, colectivo e individual, pues: i) cada persona que trabaja forma parte de un proceso productivo colectivamente beneficioso para una sociedad determinada y a la vez ii) desde el punto de vista individual representa el medio de subsistencia, tanto para el como para su familia (p. 154).

Para Caldera (1961), “la reglamentación internacional, iniciada en 1919, ha ido en aumento. Iniciada para los establecimientos industriales, una nueva

convención la hizo extensiva, en 1930 a los establecimientos comerciales y de oficinas; y el movimiento hacia la generalización de la limitación hace que el rubro de horas de trabajo sea uno de los más ricos en la producción de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”.

Ligado a esa idea, Villavicencio (2013) señala que la regulación constitucional “se completa en muchos países con las normas internacionales, ya que un número cada vez mayor de constituciones considera que los tratados internacionales que regulan derechos fundamentales como el de la jornada de trabajo, integran el bloque de constitucionalidad” (p. 128).

La Organización Internacional del Trabajo

La OIT, agencia de la Organización de las Naciones Unidas, fundada en el año 1919, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores, con el objeto de establecer las normas, políticas y programas relacionados con el trabajo como hecho social.

La Constitución de la OIT (1919), instrumento que rige la adopción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo dispone en su preámbulo, lo siguiente:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no

profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

De tal magnitud es la importancia que la OIT otorga a la regulación de la jornada de trabajo que su Constitución establece que ante situaciones de injusticia sobre la materia, el descontento pudiera atentar contra la paz mundial; y es que no se trata de cualquier condición de trabajo. Se trata de, quizás, la más importante de todas, pues como alude el adagio popular “tiempo que se va no regresa” una de las inversiones que hace el trabajador en las relaciones de trabajo (su tiempo) es irrecuperable, por lo que tiene sentido que la OIT como garante de los derechos laborales, tutele con tanto acento esta institución. En este sentido, el autor manifiesta su acuerdo sobre lo postulado por la Constitución de la OIT sobre la materia.

Como instancia internacional rectora en materia laboral, la OIT ha dictado una serie de convenios y recomendaciones que abordan, desde distintas perspectivas, el tema del tiempo de trabajo. Estos instrumentos son elaborados por los mandantes de la OIT, constituidos de forma tripartida (gobiernos, empleadores y trabajadores).

Convenios.

Los Convenios de la OIT, una vez suscritos y ratificados por Venezuela, gozan de jerarquía constitucional y de prevalencia en el ordenamiento jurídico interno, además, son de aplicación directa e inmediata por parte de los poderes públicos en tanto y en cuanto contengan normas más favorables a las dispuestas en otros textos normativos.

Entre los Convenios sancionados por la OIT en materia de jornada de trabajo, resulta necesario resaltar:

- El convenio sobre las horas de trabajo en la industria (1919).
- El convenio sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas (1930).
- El convenio sobre las cuarenta (40) horas (1935).
- El convenio sobre el descanso semanal en la industria (1921).
- El convenio sobre el descanso semanal en el comercio y oficinas (1957).
- El Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (1979).
- El convenio sobre el trabajo nocturno (1990).
- El convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).

De ellos, Venezuela ha ratificado los que tienen que ver con el sector industrial, a saber, el Convenio No.: 1, sobre las horas de trabajo (industria), ratificado en fecha 20 de noviembre de 1944, el Convenio No.: 14, sobre el descanso semanal (industria), ratificado en esa misma fecha, y el Convenio No.: 153, sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, pero se adelanta que, en opinión del autor, el mismo dejó de tener aplicabilidad, cuando las normas de origen interno establecieron para la jornada semanal un límite inferior que el previsto en el referido Convenio (48 horas), esto, con ocasión del principio constitucional previsto en el numeral tercero del artículo 89 de la CRBV, según el cual cuando hubiera duda acerca de aplicación o concurrencia de varias normas, se aplicará la que resulte más favorable al trabajador, debiendo aplicarse en su integridad la norma adoptada.

De seguidas pasamos a referirnos brevemente sobre los aspectos más relevantes de cada uno de los mencionados textos normativos:

El Convenio No.: 1 limita las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, estableciendo excepciones a la norma general en caso de accidentes o peligro grave de éste, cuando se requieran trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero únicamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el normal funcionamiento de la empresa; asimismo, establece que en los supuestos de trabajo de funcionamiento continuo se podrán exceder los límites mencionados a condición que el promedio de horas trabajadas no exceda de cincuenta y seis (56) por semana.

Por su parte, el Convenio No.: 14, establece que cualquier empresa industrial, independientemente de su naturaleza pública o privada, deberá garantizar a favor de sus trabajadores, el disfrute de un descanso que comprenda por lo menos veinticuatro (24) horas consecutivas, en el curso de cada período de siete (7) días, debiendo coincidir éste, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición, costumbres o religión del país.

Sobre el Convenio No.: 153 se hará referencia más adelante, cuando se analice la jornada de trabajo de las personas que prestan servicios en el transporte terrestre.

Estos Convenios ratificados por Venezuela, dejaron de tener aplicabilidad cuando, con ocasión de la entrada en vigencia de normas de origen interno más favorables, los límites de la jornada de trabajo quedaron definidos en términos más cortos, reduciendo el tiempo de trabajo.

Recomendaciones.

Las Recomendaciones de la OIT actúan como directrices de carácter no vinculante que facilitan la interpretación y aplicación de las normas laborales.

En materia de jornada de trabajo, la Recomendación No.: 116, sobre la reducción de la duración del trabajo (anexo), que data del año 1962, es de análisis obligatorio en el abordaje del tema, pues patrocina el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, bien sea por vía legislativa, reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o por cualquier otra manera aceptada en la práctica nacional.

De manera directa, la Recomendación plantea que en los supuestos en los cuales la jornada normal de trabajo exceda de cuarenta (40) horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para llevar la jornada hasta dicho límite, sin que se produzca disminución alguna en el salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

De la misma manera, insta a los Estados miembros de la OIT a formular, ejecutar y promover por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de las industrias, la adopción del principio que impulsa la progresiva reducción de la jornada de trabajo.

La Recomendación No.: 103, referida al descanso semanal en los comercios y oficina, data del año 1957 y recomienda que los trabajadores que prestan servicios en los comercios y oficinas tengan derecho a un período de descanso semanal de por lo menos treinta y seis (36) horas, preferiblemente consecutivas y calculadas, siempre que sea posible, en forma que comprenda el período que transcurre de medianoche a

medianoche, sin incluir otros períodos de descanso que le precedan o le sigan inmediatamente.

Asimismo, recomienda que las personas sujetas a un régimen especial no trabajen más de tres semanas sin beneficiarse de los períodos de descanso a los cuales tienen derecho; se concedan períodos de descanso de doce horas consecutivas, como mínimo, cuando no sea posible conceder períodos de descanso de veinticuatro horas consecutivas; y, por último, que las personas menores de dieciocho años gocen, siempre que sea posible, de un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Como orden jurídico fundamental de la nación, la CRBV establece que el trabajo es un hecho social y que goza de la protección del Estado, delegando a que por vía legislativa se disponga lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

En su artículo 90, la Carta Magna fija los límites constitucionales de la jornada de trabajo en Venezuela, quedando definido que la jornada diurna no deberá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. En cuanto a la jornada nocturna, establece que en aquellos casos en que la ley lo permita, ésta no deberá exceder de siete (7) horas al día, ni de treinta y cinco (35) horas a la semana.

Ahora bien, a raíz de la entrada en vigencia de la LOTTT, y a consecuencia del principio del derecho laboral que invoca la aplicación de la norma más favorable, el límite constitucional de la jornada diurna semanal quedó sin efecto, reduciéndose ésta a cuarenta (40) horas por semana.

No hace referencia la constitución nacional a la jornada de trabajo mixta, institución que sí es abordada por la LOTTT, en los términos que serán expuestos en el capítulo siguiente.

Como lo demanda el sentido común, recoge la carta magna el carácter voluntario del trabajo en tiempo extraordinario, al establecer la prohibición de laborar horas extraordinarias de forma obligatoria.

Por otra parte, la disminución progresiva del tiempo de trabajo, es un llamamiento que realizó el constituyente patrio, enmarcándolo dentro del interés social, y que fue entendido por el ejecutivo nacional cuando, en función legislativa otorgada por ley habilitante, creó la LOTTT y limitó en términos más estrictos a los constitucionalmente previstos los límites de la jornada semanal de trabajo en horario diurno, este abordaje, de igual manera, será objeto de análisis en el capítulo siguiente.

Capítulo III

Limitaciones de la Jornada de Trabajo en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en su Reglamento Parcial sobre el Tiempo de Trabajo

Regulación de la Jornada de Trabajo en la LOTTT y en el RPTT

La LOTTT dedica el capítulo VI de su título III, referente a la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, a la jornada de trabajo, definiéndola, en su artículo 167, como “...el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”.

La ley laboral sustantiva de Venezuela, cónsona con el mandato constitucional que llama a la progresiva disminución de la jornada laboral, reitera la obligación de propender a tal disminución, enmarcándolo en el interés social y en el entendido de que se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre, en pro del beneficio del desarrollo integral del trabajador.

El tratadista patrio Vara (2012), considera que la limitación de la jornada de trabajo, en los términos previstos en la LOTTT, constituye una de las instituciones de más impacto en la ley y materializa uno de los mandatos de la constitución nacional.

Establece la LOTTT que durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. Respecto a estos períodos, la actual ley laboral sustantiva contiene una mejora en cuanto a su duración, pues bajo la vigencia de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, los mismos no podían ser inferiores a treinta (30) minutos, siendo que en el presente, el tiempo de descanso y alimentación será de al menos una (1) hora

diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco (5) horas continua (por vía reglamentaria se permite fraccionar en dos descansos de media hora cada uno el tiempo de descanso y alimentación).

Sobre los tiempos de alimentación y descanso, cabe destacar que los mismos no son, por regla general, imputables a la jornada, salvo en aquellos supuestos en los que el trabajador no pueda ausentarse del lugar de prestación de servicios por ser necesaria su presencia para atender a los llamamientos del patrono, por situaciones de emergencias, o porque presta servicios bajo un esquema rotativo; en estos supuesto el tiempo de alimentación y descanso será imputado a la jornada de trabajo y el mismo no podrá ser inferior a treinta (30) minutos.

A los trabajadores que hagan uso de los comedores dispuestos por el patrono, así como aquellos que presten servicios durante la navegación marítima, fluvial, lacustre o aérea, tampoco se les imputará el tiempo de descanso y alimentación, como parte de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo puede convenirse a tiempo parcial; es decir, puede establecerse que el tiempo de trabajo sea inferior a la ejecutada por otros trabajadores que realicen labores de idéntica o análoga naturaleza; y, en estos supuestos, se permite que el salario que reciba el trabajador como contraprestación por sus servicios se corresponda con una alícuota del salario mínimo. De la misma forma sucede con el resto de los beneficios de naturaleza económica.

Al respecto, el RPTT establece que los trabajadores sometidos a jornadas parciales son acreedores de los mismos derechos reconocidos a favor de los trabajadores que prestan servicios a tiempo completo, salvo aquellos derechos que tengan como supuesto de procedencia la prestación del servicio a tiempo completo.

La ley laboral sustantiva, en apego a la recomendación de la OIT a la que se hizo referencia, incorpora en nuestro ordenamiento jurídico nuevos límites del tiempo de trabajo que condujo, incluso, y como también fue referido, a una modificación parcial del artículo 90 de la constitución nacional.

En relación a la imputación del tiempo de transporte a la jornada de trabajo, la ley laboral establece que esto será procedente cuando el patrono se encuentre obligado legal o contractualmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado, hasta el sitio de trabajo; y, en este supuesto, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que normalmente dure el traslado. La ley prevé la posibilidad, en aquellas entidades de trabajo en las cuales haga vida una organización sindical, que mediante acuerdo con el patrono y el sindicato, se decida no realizar la imputación a la jornada de trabajo y se proceda al pago de la remuneración correspondiente.

Establece el artículo 173 de la LOTTT los límites generales en materia del tiempo de trabajo, disponiendo que la jornada de trabajo no podrá exceder de cinco (5) días a la semana y que el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. Asimismo, fija los límites de la jornada diurna en ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, señalando que ésta es la que se realiza en horas comprendidas entre las 5:00am y las 7:00pm; los límites de la jornada nocturna, al igual que los señalados en la constitución, quedan establecidos en siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, siendo esta jornada la que abarca horas entre las 7:00pm y las 5:00am; y, por último, regula lo concerniente a la jornada mixta, entendida ésta como la que comprende tanto horas diurnas como nocturnas, estableciendo como límite diaria la cantidad de siete horas y media ($7 \frac{1}{2}$) a la semana, y treinta y siete horas y media ($37 \frac{1}{2}$) semanales. Sobre esta jornada, apunta la LOTTT que cuando la jornada

mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Es importante destacar que el trabajo ejecutado en sobretiempo no se considera parte de la jornada ordinaria, por lo que su remuneración no se encuentra contemplada en el salario normal del trabajador.

Tanto la LOTTT como su reglamento parcial, en los artículos 167 y 1ero, respectivamente, establecen la obligatoriedad para el patrono de publicar en lugar visible los anuncios relativos a la jornada de trabajo, haciendo referencia al tiempo de descanso. Esto, en opinión del autor, como una garantía para el trabajador del respeto a los límites del tiempo de trabajo.

Debe destacarse que en nuestra legislación, y con toda razón, según opinión propia, el cambio arbitrario del horario de trabajo es considerado como un hecho constitutivo de despido indirecto (Art. 80 LOTTT), por lo que se puede deducir que la arbitrariedad en el cambio del horario es lo que faculta al trabajador a retirarse justificadamente, y no todo cambio del horario de trabajo.

Jaime (2013) al referirse al cambio del horario de trabajo como hecho constitutivo de un despido indirecto, sostiene:

El calificativo de arbitrario que se aplica a un acto implica que su autor ha procedido con arbitrariedad. El Diccionario de la Real Academia Española define la arbitrariedad de la siguiente manera: Acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado sólo por la voluntad o el capricho. Puede entonces decirse que un acto arbitrario es un acto caprichoso, irracional e injusto, a la par que contrario a las leyes. Se le ha reconocido al jefe de la empresa un poder para organizarla y dirigirla, pero tal poder debe ser ejercido

en interés de la empresa, es decir, debe ser concebido como el interés común de aquellos a los que concierne su destino, sea porque algunos han aportado el capital, sea porque los otros han aportado su trabajo.

Con base a los razonamientos expuestos, se debe concluir que el cambio de horario, para que pueda ser calificado de arbitrario, debe ser producto de un capricho del patrono, carecer de justificación y ocasionar un perjuicio al trabajador. Mientras que el cambio de horario pueda ser justificado por obedecer al interés de la empresa y no cause un perjuicio notable al trabajador no puede ser considerado como una causal de despido indirecto.

Cabe señalar que, de acuerdo a las prácticas de las inspectorías del trabajo, los cambios de horarios son considerados arbitrarios por el sólo hecho de haber sido establecidos sin consulta a los trabajadores interesados. Este rígido criterio, además de carecer de lógica por no estar conforme con el concepto de arbitrariedad, de no tener fundamento legal que requiera expresamente la manifestación de voluntad de los trabajadores, es contrario a las tendencias del derecho comparado.

En cuanto a las sanciones previstas en la LOTTT relacionadas con las infracciones en materia de límites de jornada de trabajo, el artículo 525 *eiusdem*, impone al patrono que incurra en estos supuestos una multa no menor del equivalente a treinta Unidades Tributarias (30 U.T), ni mayor del equivalente a sesenta Unidades Tributarias (60 U.T), esto es, en la actualidad y mientras se mantenga el valor vigente, una multa hasta por la cantidad de Bs. 10.620,00.

La LOTTT prevé, en su artículo 180, que en caso de accidentes ocurridos o inminentes, así como en casos de urgencias u otros casos semejantes de fuerza mayor, podrá elevarse el límite de la jornada ordinaria de trabajo, pero sólo en la medida necesaria para evitar una perturbación grave en la marcha normal de la entidad de

trabajo, debiendo ser reconocido el tiempo que exceda a la jornada ordinaria, como tiempo extraordinario.

El artículo siguiente permite la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo con el objeto de recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas originadas por causas accidentes, casos de fuerza mayor y condiciones atmosféricas. En estos supuestos, las recuperaciones no pueden realizarse por más de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas en un período razonable, no pudiendo agregar más de una (1) hora por día en relación a cada trabajador.

Debe entenderse que en los supuestos referidos con anterioridad, la extensión de la jornada de trabajo procede de forma eventual y temporal, no como condiciones propias de la relación de trabajo.

A continuación, serán analizados los supuestos de procedencia de las excepciones de los límites generales de la jornada de trabajo previstos en la ley laboral sustantiva.

Horarios Especiales o Convenidos

Como la primera excepción de los límites generales en materia de horario de trabajo prevista en el artículo 175 de la LOTTT y regulada por vía reglamentaria en el RPTT, se encuentran los horarios especiales o convenidos; los cuales hacen referencia a cuatro supuestos de procedencia: i.) los trabajadores de dirección; ii.) los trabajadores de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo; iii.) los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas

eventuales; y, iv.) los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y los trabajadores.

En los cuatro (4) supuestos mencionados, que serán abordados en el contexto de la presente idea, la LOTTT permite el exceso de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal previstos en el artículo 173 de la LOTTT (mencionados en la parte inicial del presente capítulo), a condición de que la jornada diaria no exceda de once (11) horas de trabajo, con derecho al tiempo de descanso y alimentación, que el total de horas trabajadas en un período de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta horas (40) por semana, y que el trabajador disfrute de dos (2) días de descanso continuos y remunerados durante cada semana, uno de los cuales debe coincidir con el domingo (por lo que deberá tratarse de sábado y domingo, o domingo y lunes).

Cuando el trabajo a ejecutar no sea susceptible de interrupción, bien sea por razones de interés público (como ocurre, por ejemplo, con las farmacias, clínicas, cuerpos de atención ciudadana), razones técnicas o circunstancias eventuales, los días de descanso pueden ser distintos a las combinaciones mencionadas, pero a condición de que siempre sean consecutivos.

Se hace necesario aclarar que, en opinión del autor, soportada por la sentencia número 249 del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en Sala de Casación Social, de fecha 18 de marzo de 2016, caso Pepsico, bajo el amparo del artículo 175 de la LOTTT, se permite laborar efectivamente once (11) horas diarias, no debiendo ser considerado el período de alimentación y descanso como parte integrante de dicho lapso.

En el caso de prestación de servicios durante el (los) día (s) de descanso, el patrono deberá otorgar uno o dos días continuos (según se trate), de descanso

compensatorio remunerado durante la semana siguiente, sin que esto pueda ser sustituido por un beneficio de otra naturaleza. En otras palabras, y desde el punto de vista práctico, no es aceptable la renuncia del trabajador al día de descanso compensatorio, con ocasión del pago que el patrono realice en sustitución del derecho, ni por cualquier otro motivo, pues el espíritu, propósito y razón de la norma alude a la importancia del descanso y no al enriquecimiento del trabajador.

En cuanto al tema de los horarios especiales o convenidos, apunta Jaime (2013) que el término empleado por la LOTTT conduce a confusión, pues se identifica jornada con horario; mientras la jornada hace referencia a la medida o a la duración del tiempo de disponibilidad para la ejecución de la labor convenida, el horario consiste en la distribución de ese tiempo durante el día o la semana. Asimismo, sostiene que no está claro si se está en presencia de una prolongación permanente de la jornada, o, como sostiene el autor, si se está en presencia de una jornada excepcional con una duración superior, y de vigencia temporal.

Bajo la vigencia de la derogada LOT, el TSJ, en sentencia de fecha 03 de julio de 2001 (Expediente No.: 00-0486), al hacer referencia al artículo 198 de dicha norma, que con algunas diferencias (particularmente en lo que se refiere a la exclusión de los trabajadores que por la naturaleza de sus servicios no están sometidos a jornada), es lo que nuestro ordenamiento jurídico vigente incorpora en el artículo 175 de la LOTTT, sostuvo:

En efecto, se hace mención a los trabajadores de dirección y de confianza, quienes tienen el carácter de representantes del patrono, por lo que su desempeño evidentemente reviste un carácter especial, debido a la importante labor que deben cumplir en su lugar de trabajo y a las responsabilidades que conlleva su ejercicio, razón por la cual, resulta lógico que no estén sometidos a las limitaciones ordinarias que en cuanto a la jornada

laboral ordinaria se establecen. Además, el artículo en comento, regula una jornada máxima a cumplir, cuando señala que “los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora”, estableciéndose en ese sentido, un límite a la jornada que deben cumplir estos trabajadores.

Por su parte, el resto de los trabajadores mencionados en el referido artículo, es decir, los de inspección y vigilancia “cuya labor no requiera un esfuerzo continuo”, los que “desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales”; y los que “desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada”, son excluidos de la jornada ordinaria, con la misma regulación especial a la cual se hizo referencia supra, en virtud de que el trabajo desempeñado no está sometido a un horario fijo, ya que en algunas oportunidades la jornada cumplida es incluso menor a la prevista ordinariamente y además no requiere ningún esfuerzo físico e intelectual para su efectivo desarrollo, necesitándose sólo la presencia física, y pudiendo el trabajador incluso, en el mismo sitio de trabajo -siempre y cuando no perturbe su ejercicio- emplear su tiempo en otras actividades.

A continuación, se analizará a quiénes y bajo qué premisas resulta aplicable la excepción referida a los horarios especiales o convenidos.

Trabajadores de dirección.

Esta categoría de trabajadores, a quienes no solo en materia de jornada de trabajo la LOTTT les otorga un trato diferencial, sino también en temas de estabilidad, pueden comprometerse a prestar servicios en jornadas excepcionales bajo el amparo del artículo 175 *eiusdem*.

Por definición de la propia LOTTT, en su artículo 37, los trabajadores de dirección son aquellos que intervienen en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como los que tienen el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros, y pueden sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.

La calificación de un trabajador como de dirección, más allá de lo que disponga el contrato de trabajo o cualquier otro documento o forma que surja con ocasión de la relación laboral, va a depender de la realidad, de la ejecución cierta de las funciones de la persona de quien se trate, esto, por aplicación del principio constitucional contenido en el numeral primero del artículo 89 de la carta magna, según el cual en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Sobre los trabajadores de dirección, la máxima instancia jurisdiccional del país ha sido unánime en ratificar el criterio expuesto por la Sala de Casación Social en sentencia número 542, de fecha 18 de diciembre de 2000 (caso: José Rafael Fernández Alfonzo), en el sentido siguiente:

Cuando el legislador se refiere a esta categoría de empleados, indicando que son aquellos que intervienen en la dirección de la empresa, no pretende que sea considerado como empleado de dirección cualquier trabajador que de alguna manera tome o transmita decisiones, pues en el

proceso productivo de una empresa gran número de personas intervienen diariamente en la toma de decisiones, muchas de ellas rutinarias y considerar a todo el que tome una resolución o transmite una orden previamente determinada como empleado de dirección llevaría al absurdo de calificar a la gran mayoría de los trabajadores como empleados de dirección, obviando el carácter restringido de tal categoría de trabajadores. Son empleados de dirección sólo quienes intervienen directamente en la toma de decisiones, que determinan el rumbo de la empresa y que pueden representarla u obligarla frente a los demás trabajadores.

Es evidente que por la intervención decisiva en el resultado económico de la empresa o en el cumplimiento de sus fines de producción, los empleados de dirección se encuentran de tal manera ligados a la figura del empleador, que llegan a confundirse con él o a sustituirlo en la expresión de voluntad.

Para que un trabajador pueda ser calificado como empleado de dirección, debe quedar claro que éste participa en la toma de decisiones y no sólo ejecuta y realiza los actos administrativos necesarios para cumplir con las órdenes, objetivos y políticas que han sido determinadas previamente por el patrono y los verdaderos empleados de dirección.

Trabajadores de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.

Este supuesto de procedencia, implica la concurrencia de dos (2) condiciones, a saber: i.) que se trate de trabajadores de inspección o de vigilancia; y, ii.) que su labor no requiera de un esfuerzo continuo.

El artículo 38 de la LOTTT, define a los trabajadores de inspección como aquellos que tienen a su cargo la revisión de la labor de otros trabajadores. Por su

parte, expresa que los trabajadores de vigilancia son aquellos que tienen a su cargo el resguardo, la custodia y la seguridad de bienes.

Ambas categorías de trabajadores pueden tener su jornada ajustada a la norma de excepción prevista en el artículo 175 LOTTT, siempre que la ejecución de sus funciones no signifique un esfuerzo continuo. Ejemplos de éstos son, para el caso de los trabajadores de inspección, el maestro de obra en el sector de la construcción, cuya labor radica en la supervisión del trabajo realizado por quienes laboran en la obra; y, para el caso de los trabajadores de vigilancia, los vigilantes encargados de custodiar bienes.

De la misma forma en que ocurre con los trabajadores de dirección, la calificación de trabajadores de inspección y vigilancia dependerá de la naturaleza real de las labores que es ejecutada, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono, o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo, así expresamente lo prevé el artículo 39 de la LOTTT, al hacer referencia a la primacía en la calificación de los cargos.

En caso de controversia en la calificación de un cargo, corresponderá a la Inspectoría del Trabajo o a la jurisdicción laboral, según sea el caso, determinar la calificación que corresponda; y, por vía de consecuencia, determinar la procedencia o no de la excepción en materia de límites de jornada de trabajo.

Trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción.

El presente supuesto de procedencia de la norma de excepción de los límites del tiempo de trabajo, parte de la existencia de una actividad que implique importantes períodos de inacción durante la jornada de trabajo, en los cuales, pese a no haber actividad material sostenida por parte del trabajador, éste deba permanecer en su puesto de trabajo.

A diferencia de los supuestos anteriores (trabajadores de dirección, de inspección y de vigilancia), en los que la aplicabilidad de la excepción estaba dada por la condición del cargo, en el presente caso, la excepción procede por las características del servicio.

Tal es el caso, a título de ejemplo, del médico que preste servicios en un centro asistencial poco frecuentado, quien, a pesar de no recibir pacientes, debe permanecer en su sitio de trabajo para atender las eventualidades que se presenten. Si por el contrario, se trata de un centro asistencial concurrido, con actividad sostenida, el régimen laboral aplicable en materia de jornada de trabajo, es el ordinario previsto en el artículo 173.

Ha sido criterio reiterado de nuestra máxima instancia jurisdiccional, precisar que los trabajadores que prestan servicios en el transporte terrestre están sometidos a una jornada de excepción bajo el amparo de la norma a la que se hace referencia. Muestra de lo anterior, lo constituye la sentencia de la Sala de Casación Social del TSJ, No.: 367 de fecha 14 de abril de 2016, caso: Distribuidora Continental, en la cual se determinó que los conductores de transporte urbanos e interurbanos, independientemente de su naturaleza pública o privada, de pasajeros, de carga o

mixtos, estaban sujetos a una jornada de once (11) horas, y no a la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias.

El criterio que ha señalado el TSJ encontraba justificación en el pasado, cuando el literal “d” del artículo 198 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, permitía la aplicación de la norma de excepción respecto a los trabajadores que desempeñaran funciones que por su naturaleza no estuvieran sometidos a jornada.

Sobre el particular, el autor se separa del criterio esgrimido por el TSJ, sosteniendo que en la actualidad al no mencionar la norma expresamente a esta categoría de trabajadores (los del transporte terrestre), no puede resultarles aplicable; pues, como ya se mencionó, las normas de excepción en materia laboral deben interpretarse, y, en consecuencia, aplicarse, de forma restrictiva.

Así, en opinión del autor, los trabajadores del transporte terrestre deben prestar servicios bajo los límites generales de la jornada de trabajo, esto, salvo que una convención colectiva de trabajo o una resolución conjunta de los ministerios con competencia en materia laboral y de transporte terrestre, establezcan un régimen especial, tal como lo manda el artículo 240 de la ley laboral sustantiva, al hacer referencia a la jornada de trabajo en el transporte terrestre.

Para mayor abundamiento de la defensa del argumento según el cual los trabajadores del transporte no deben estar sometidos a una jornada diaria de once (11) horas, es menester citar el Convenio No.: 153 de la OIT (1979), sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, ratificado por Venezuela en fecha 5 de julio de 1983, según el cual la duración máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve (9) horas por día, ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana. En este supuesto, pese al

límite semanal establecido en el Convenio, debe aplicarse las normas de origen interno, específicamente la LOTTT, por resultar más favorable.

Horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y trabajadores.

En el marco de la discrecionalidad que permite que las organizaciones sindicales y los empleadores dibujen sus propias condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva, es posible ampliar la jornada de trabajo hasta llegar a los ya mencionados límites que contempla el artículo 175 de la LOTTT.

El derecho a negociar y a suscribir una convención colectiva de trabajo, se encuentra garantizado en el artículo 96 de la CRBV, según el cual:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

En similar sentido, la LOTTT, establece, en su artículo 431, lo siguiente:

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora, y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social del trabajo y lograr la justa distribución de las riquezas.

Entendiendo que el tema que nos ocupa reviste la condición de excepcional, su interpretación debe hacerse de forma restrictiva. Así, en opinión del autor, la posibilidad de ampliar los límites de la jornada de trabajo bajo la premisa del acuerdo entre el patrono y los trabajadores, parte, en primer lugar, de la existencia de un sujeto colectivo que haga vida en la entidad de trabajo, y luego, de la vigencia de una convención colectiva de trabajo debidamente homologada y cuyas estipulaciones resultan de obligatorio cumplimiento en el marco de las relaciones laborales, convirtiéndose en parte integrante de los contratos de trabajo, todo esto, bajo los términos previstos en los artículos 431 y siguientes de la LOTTT.

Horarios en Trabajo Continuo

La segunda y más amplia excepción en materia de limitación de la jornada de trabajo, conocida como la jornada flexible, está contenida en el artículo 176 de la LOTTT, que permite sobrepasar los límites ordinarios de la jornada de trabajo en las empresas de trabajo continuo, a condición que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos (42) horas semanales y que la jornada diaria no exceda de doce (12) horas, dentro de la cual el trabajador tiene derecho a disfrutar del período de alimentación y descanso.

En cuanto a los días de descanso, la excepción, distinto al caso estudiado con anterioridad, permite el descanso en un solo día de la semana, estableciéndose que por cada sexto día trabajado a la semana, el trabajador tendrá derecho a un día adicional de disfrute en el próximo período vacacional, pero sin incidencia en el bono vacacional.

Otra diferencia sustancial respecto a la excepción de los horarios convenidos o especiales, tiene que ver con los días de descanso, ya que el RPTT permite la fijación de éstos en oportunidades distintas al domingo y sin necesidad de que sean consecutivos.

Desde el punto de vista práctico, puede afirmarse que un trabajador que preste servicios en una empresa de trabajo continuo, puede disfrutar de los días de descanso de forma consecutiva o no, en cualquier momento de la semana en que haya sido convenido. De igual manera, podrá disfrutar de un único día de descanso semanal, a consecuencia de la suma en los días de disfrute vacacional.

En cuanto al descanso interjornada en este tipo de trabajo, Jaime (2013), manifiesta que la LOTTT no deja lugar a dudas acerca de la procedencia de los descansos dentro de las jornadas en los trabajos en procesos continuos, en cuyo caso la duración de éste puede reducirse a media hora, imputable a la jornada efectiva.

Pino (2013) señala que la procedencia del horario de trabajo continuo, como norma que se aparta de la generalidad en cuanto a las demarcaciones de la jornada de trabajo, debe entenderse en función de las actividades de una determinada entidad de trabajo y no en función de la prestación de servicio por parte del trabajador de forma incesante, toda vez que ésta debe sujetarse a todas las pausas laborales.

Tradicionalmente se ha entendido que las empresas de trabajo continuo son aquellas que prestan servicios por veinticuatro (24) horas al día, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año, por así requerirlo la naturaleza del servicio que presta, o la labor que ejecuta.

En 2012, Vara, respecto a la excepción de los límites de la jornada de trabajo en las empresas con horarios en trabajo continuo, advierte que la disposición prevista en la LOTTT contradice con la letra de la exposición de motivos, pues ésta última señala que el día de vacaciones adicional se produce por cada cuatro (4) semanas trabajadas y no por cada sexto día trabajado a la semana, como lo señala el artículo 176 de la LOTTT.

Sobre el tema, el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, en sentencia de fecha 28 de febrero de 2005, caso Colgate Palmolive C.A., sostuvo que el horario flexible:

Aplica en las empresas de funcionamiento continuo, es decir, aquellas que por distintas razones, no pueden paralizar su actividad y requieren de los servicios de una buena parte de sus trabajadores, bajo el sistema de guardias, turnos o equipos; de allí por tanto la necesidad de no parar el funcionamiento de este tipo de empresa, ya que no se concibe una paralización de la jornada dada la naturaleza misma de la actividad desempeñada en aquellas. Ello, entonces justifica la necesidad de mantener algunos trabajadores o cuadrillas completas de ellos, trabajando por el sistema de guardias rotativas que aseguran la permanente atención y el adecuado suministro del bien o servicio que constituye el objeto de la producción.

El RPTT en el artículo 18, numeral “e”, menciona cuáles son las actividades consideradas como de proceso continuo. En opinión del autor tales actividades deben

ser entendidas a título enunciativo. Éstas son: las actividades industriales encaminadas al procesamiento de alimentos, los trabajos necesarios para la producción del frío en las industrias que lo requieran, las explotaciones agrícolas y pecuarias, en las industrias siderúrgicas, la preparación de las materia, los procesos de colada y laminación, el funcionamiento de los aparatos de producción y de bombas de compresión en las entidades de trabajo de gases industriales, en la industria papelera, los trabajos de desecación y calefacción, en las tenerías, los trabajos para el curtido rápido y mecánico, la vigilancia y graduación de los caloríferos para el secado de los cigarrillos húmedos, la germinación del grano, la fermentación del mosto y la destilación del alcohol, los trabajos de refinación y la conducción de combustible por medio de tuberías o canalizaciones.

Horario en Entidades de Trabajo Sometidas a Oscilación de Temporada

La limitación de la jornada de trabajo en las empresas sometidas a oscilación de temporada en términos más amplios que los comunes, encuentra su sentido en la prestación no permanente del servicio, aunque éste se realice de forma periódica respecto al año.

Al respecto, señala Alfonso (2000) que las empresas sometidas a oscilación de temporada ven soportada la posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo, toda vez que la condición especial que amerita la excepción, ocurre, si bien de forma periódica, casuísticamente respecto del año, por lo que al promediar el total de horas trabajadas, el trabajador tiene garantizado su descanso; aun así, en estos supuestos, la jornada diaria se encuentra limitada, aunque no en los términos ordinarios, bien sea por aumento de la demanda, como sucede típicamente en la época decembrina, o por motivos naturales, como ocurre con la zafra.

La presente excepción se integra a nuestro ordenamiento jurídico por vía reglamentaria a través del RPTT, el cual, en su artículo 6, define a las entidades de

trabajo sometidas a oscilación de temporada, como aquellas que “...de modo previsible, tengan intensos períodos para atender necesidades de la población relativos a productos o servicios en ciertas épocas del año, tales como aquellas que tienen por objeto la explotación de la actividad turística o de actividades agrícolas o pecuarias delimitadas por temporadas, o el procesamiento derivado de éstas”.

Adicional a los ejemplos que ilustra el RPTT, siguiendo a Jaime (2013), también pueden incluirse, a título enunciativo, dentro de las empresas sujetas a oscilación de temporada, los establecimientos mercantiles en ciertas épocas del año, como por ejemplo la temporada decembrina, o en el caso de las empresas dedicadas a la fabricación y distribución de material escolar, la época previa al inicio de clase.

La procedencia de esta excepción supone, por una parte, la solicitud previa al Ministerio del Poder Popular para la Protección del Proceso Social del Trabajo, a través de la Inspectoría del Trabajo competente en razón del territorio donde se llevará a cabo la prestación del servicio, en la cual se debe señalar la identidad de los trabajadores que prestaran servicio; y por la otra, que el esquema de excepción se encuentre estipulado en el contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo o contratos individuales de trabajo, donde debe quedar sentado la compensación que recibirán los trabajadores por las horas que excedan de los límites ordinarios de la jornada de trabajo, entendiendo que tales compensaciones no deben ser inferiores a las previstas en la LOTTT para el caso de las horas extraordinarias; es decir, el recargo por cada hora de exceso no debe ser inferior al cincuenta por ciento (50%) sobre el salario/hora convenido para la jornada ordinaria.

Se destaca que, distinto a lo que sucede con los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y trabajadores, ya analizados, la presente excepción permite que la previsión de la procedencia de la misma se convenga en

acuerdos distintos a la convención colectiva de trabajo en sentido estricto, por lo que no se hace necesario la existencia de organizaciones sindicales.

Una vez cumplidas las formalidades, la excepción permite que la jornada de trabajo alcance hasta diez (10) horas al día, dentro de las cuales el trabajador tendrá derecho al período de descanso y alimentación; es decir, dos (2) horas más que las permitidas para la jornada diurna; tres (3) más que las permitidas para la jornada nocturna; y dos horas y media (2 ½) más que las permitidas para la jornada mixta.

El RPTT prohíbe que un mismo trabajador labore más de dos (2) períodos por cada año bajo este esquema, esto, porque desvirtuaría el carácter temporal que permite la aplicación del esquema excepción.

Conclusiones

Luego de la investigación llevada a cabo con ocasión de la elaboración del presente trabajo especial de grado, se puede concluir, a modo general, que el ordenamiento jurídico de Venezuela, de acuerdo con los postulados supraconstitucionales y constitucionales, ha fijado los parámetros temporales de la jornada de trabajo; entendiendo, a su vez, que existen situaciones que ameritan una previsión de esta institución en términos más amplios a los comúnmente aceptados, pero siempre bajo la guía de la razonabilidad y de la protección del trabajador como sujeto fundamental en las relaciones laborales.

La noción de la jornada de trabajo, asociada al concepto de disponibilidad, según el cual el trabajador cede parte de su ser para servir a otro a cambio de una contraprestación (salario), requiere del legislador y de los administradores de las leyes (tanto en el campo judicial, como en el administrativo), la comprensión de que se está en presencia de lo que, para el autor, conjuntamente con el salario y las condiciones de higiene y seguridad, constituye una las condiciones de trabajo con más relevancia en el hecho social del trabajo, por lo cual, su regulación y su tutela, deben hacerse bajo análisis rigurosos y entendiendo el dinamismo propio de las relaciones laborales.

La norma de excepción relacionada con los horarios especiales o convenidos, al permitir la extensión de la jornada en tres (3) horas más que la jornada de trabajo diurna ordinaria, brinda a las entidades de trabajo la posibilidad de definir esquemas laborales más amplios en relación a los trabajadores que bien por la naturaleza de sus cargos de dirección, o por los largos períodos de inactividad que se presentan en la ejecución de sus labores, se encuentran dentro del ámbito de aplicación subjetiva de la disposición. Esta posibilidad está dada también para que por vía del consenso entre

las organizaciones sindicales y los empleadores, la jornada de trabajo plasmada en un contrato colectivo supere los límites generales, esto, como manifestación del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, manteniendo el trabajador, en todos los casos, el derecho al disfrute de los dos (2) días de descansos remunerados durante cada semana de labor.

Por su parte, en cuanto a los horarios en trabajo continuo (jornada flexible), que se presenta como la excepción más amplia en términos de duración de la jornada de trabajo, se concluye que este tipo de trabajo debe verse en su conjunto dentro del proceso productivo en aquellas labores que deban necesariamente realizarse en la empresa y que no puedan ser objeto de interrupción, so pena de detenerse el proceso productivo. Ante tal realidad, la ley brinda al empleador la oportunidad de diseñar esquemas de trabajo que impliquen hasta seis (6) días a la semana, sin que haya lugar al descanso compensatorio en la semana siguiente, pero a condición de la imputación en las vacaciones de tantos días adicionales como sextos días sean trabajados. Se reconoce, pues, la importancia de mantener activo el proceso productivo y operativo de las entidades de trabajo que por su naturaleza se correspondan con la noción del “trabajo continuo”, al tiempo que se garantiza el descanso del trabajador, al extender el período de disfrute vacacional, constituyendo esto una demostración de la flexibilidad a la que las normas laborales deben responder, en virtud del dinamismo de las relaciones de trabajo.

En el caso de las empresas sujetas a oscilación de temporada, por la intensidad del trabajo en las épocas del año en que aumentan sus demandas, y por, justamente, la temporalidad que las caracteriza, se encuentra justificado el establecimiento de jornadas superiores a la comunes, de manera de garantizar a la colectividad la prestación del servicio de la entidad de trabajo en los meses en que más se necesita, al tiempo que se garantiza la rentabilidad de la misma y se generan más fuentes de empleos.

Como corolario de lo anterior, se afirma que si bien es indiscutible la importancia de restringir el tiempo de trabajo, no es menos cierto que flexibilizar esos parámetros, bajo el amparo de la razonabilidad (que parte de considerar el derecho al descanso como inherente a la persona del trabajador), contribuye a la sostenibilidad de las entidades de trabajo, y así, a la preservación y generación de puestos de trabajo, lo que se traduce, en definitiva en bienestar social.

Referencias

- Alfonso, I. (1999). *Técnicas de investigación bibliográfica* (8va ed.). Caracas: Contexto.
- Alfonzo, R. (1985). *Estudio analítico de la ley del trabajo venezolana*. Caracas: Contemporánea de Ediciones.
- Alfonzo, R. (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Caracas: Editorial Melvin.
- Bernardoni, M. (2004). *Derecho del trabajo y de la seguridad social: Temas y tendencias en el siglo XXI*. Caracas: La Semana Jurídica.
- Bernardoni, M. (2007). *Comentarios a la ley orgánica del trabajo y su reglamento*. Barquisimeto: J. Rincón.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Caldera, R. (1961). *Derecho del Trabajo*. Venezuela: El Ateneo.
- Carballo, C. (2005). *Derecho laboral venezolano: Ensayos*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (1919).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.253 (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.072 (Extraordinario), mayo 07, 2012.
- García, J. (2012). *Sustantivo laboral en Venezuela*. Caracas: Ediciones Liber.
- Gaudu, F. (1991). *Informe Nacional de Francia al Tema I del XIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Atenas: Congreso Mundial del Derecho del Trabajo.

Ibañez, M. (1983). *El concepto de condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT*. Montevideo: Revista de Derecho Laboral No.: 130.

Jaime, H. (2005). *Derecho del trabajo*. Barquisimeto: Universitas.

Jaime, H. (2013). *El tiempo de trabajo*. San Cristóbal: Universidad Católica del Táchira.

Lerma, H. (2004). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. Bogotá: Ecoe.

Ley Orgánica del Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.236, julio 26, 2005.

Mirabal, I. (2013). *Reducción de la Jornada de Trabajo. Especial Referencia a Venezuela*. Revista Derecho al Trabajo, número 15.

Organización Internacional del Trabajo. Página web en línea Disponible:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO (Consulta: 2016, marzo 29).

Pino, C. (2013). *Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras: Evaluación del primer año de vigencia*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo. (2013). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 40.157, abril 30, 2013.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.596, enero 3, 2007.

Tribunal Supremo de Justicia. Página web en línea Disponible:
<http://caracas.tsj.gob.ve/decisiones/2013/abril/2267-29-AP21-R-2013-00060.-html> (Consulta: 2016, febrero 4).

Universidad Católica Andrés Bello. (2005). *Las fronteras del derecho del trabajo*. Caracas: Autor.

Varela, J. (2013). *Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras: Análisis comparativo con la ley orgánica del trabajo de 1997*. Caracas: Legis.

Villavicencio, A. (2013). *Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Memorias y Comunicaciones. Revista Derecho del Trabajo número 15.

Zambrano, F. (2006). *Glosario de términos laborales*. Caracas: Atenea.

ANEXOS

R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

(núm. 116)

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo

Adopción: Ginebra, 46ª reunión CIT (26 junio 1962) - Estatus: Instrumento actualizado.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo; indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. Principios Generales

- 1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.
- 2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.
- 3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.
- 4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.
- 5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin

disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

- 6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.
- 7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:
 - (a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;
 - (b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;
 - (c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y
 - (d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.
- 8.
 - (1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por

etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

- (2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:
 - (a) etapas espaciadas en el tiempo;
 - (b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;
 - (c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o
 - (d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.
- 9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.
- 10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Modalidades de Aplicación

A. Definición

- 11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. Determinación de la duración del trabajo

- 12.
 - (1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.
 - (2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.
- 13.
 - (1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.
 - (2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. Excepciones

- 14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:
 - (a) en forma permanente:
 - (i) para los trabajos esencialmente discontinuos;
 - (ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;
 - (iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;

- (b) en forma temporal:
 - (i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;
 - (ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;
 - (iii) en caso de fuerza mayor;
 - (iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;
 - (v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;
 - (vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;
- (c) en forma periódica:
 - (i) para la preparación de inventarios y balances anuales;
 - (ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.
- 15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. Horas extraordinarias

- 16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.
- 17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período

determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

- 18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.
- 19.
 - (1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.
 - (2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinadas en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. Consultas a los empleadores y a los trabajadores

- 20.
 - (1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.
 - (2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:
 - (a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;
 - (b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;

- (c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;
- (d) las excepciones previstas en el párrafo 14;
- (e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. Medidas de control

- 21. Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:
 - (a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;
 - (b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:
 - (i) las horas en que comience y termine el trabajo;
 - (ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;
 - (iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;
 - (iv) los días de trabajo de la semana;
 - (c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;

- (d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. Disposiciones generales

- 22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley, reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.
- 23. Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Decreto N° 44 30 de abril de 2013

NICOLAS MADURO MOROS

Presidente de la República

Con el supremo compromiso y voluntad de lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del Socialismo, la refundación de la patria venezolana, basado en principios humanistas, sustentando en condiciones morales y éticas que persiguen el progreso de la patria y del colectivo, por mandato del pueblo y en ejercicio de la atribución que le confieren el numeral 10 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el artículo 88 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, y los artículos 9 y 10 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en Consejo de Ministros.

DECRETA

**REGLAMENTO PARCIAL DEL DECRETO CON RANGO, VALOR Y
FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y
LAS TRABAJADORAS, SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO**

Obligación de anunciar los horarios de trabajo

Artículo 1.- Los horarios, jornadas o turnos de trabajo deberán indicarse en anuncios visibles en la entidad de trabajo. En dichos anuncios se especificarán los días y horas de descanso a que se contrae la parte final del artículo 167 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Jornada ordinaria

Artículo 2.- Se entiende por jornada ordinaria de trabajo, el tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador o trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo, en los términos previstos en el artículo 167 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. No se considerará parte de la jornada ordinaria, el trabajo ejecutado en sobretiempo de conformidad con lo previsto en el artículo 178 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Jornada a tiempo parcial

Artículo 3.- La jornada de trabajo se entenderá convenida a tiempo parcial, cuando su duración, normalmente, fuere inferior a la observada por otros trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo que realizan actividades de idéntica o análoga naturaleza.

Los trabajadores o trabajadoras sometidos a jornadas parciales gozarán de los mismos derechos reconocidos a los restantes trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo, salvo aquellos derechos que tengan como supuesto de procedencia la prestación del servicio a tiempo completo.

La estimación del salario y demás beneficios pecuniarios que correspondan a los trabajadores y trabajadoras sometidos a jornadas parciales, a falta de acuerdo más favorable a los trabajadores y las trabajadoras, se realizará tomando en cuenta su duración en contraste con la jornada observada por los restantes trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo, en actividades de idéntica o análoga naturaleza.

Limitación a la prolongación de jornada

Artículo 4.- No serán susceptibles de prolongación de la jornada, aquellas labores que impliquen condiciones inseguras o insalubres, a menos que se produzcan las circunstancias previstas en los artículos 180 y 181 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y en todo caso deberá darse cumplimiento a las disposiciones que regulan la protección de los trabajadores y trabajadoras respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Trabajos preparatorios y complementarios

Artículo 5.- Se consideran trabajos preparatorios aquellos que deben ser ejecutados con antelación al inicio de la jornada ordinaria y que resultan imprescindibles para el normal desenvolvimiento de la entidad de trabajo, tales como el encendido y control de hornos, calderas, estufas y similares, preparación de materias primas, iluminación o fuerza motriz.

Se consideran trabajos complementarios aquéllos que sean de indispensable ejecución a la terminación de la jornada ordinaria para garantizar que el lugar o los elementos de trabajo se encuentren en condiciones tales que permitan reanudar la actividad de la entidad de trabajo.

Entidades de Trabajo sometidas a oscilaciones de temporada

Artículo 6.- Se consideran entidades de trabajo sometidas a oscilaciones de temporada

las que, de modo previsible, tengan períodos de intensa actividad para atender necesidades de la población relativos a productos o servicios en ciertas épocas del año, tales como aquéllas que tienen por objeto la explotación de la actividad turística o de actividades agrícolas o pecuarias delimitadas por temporadas, o el procesamiento de los productos derivados de éstas.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, previa consulta con los ministerios del Poder Popular con competencia en las respectivas ramas de actividad, podrá establecer mediante resolución la fecha de inicio y culminación de las temporadas, así como el ámbito geográfico de aplicación. En los casos contemplados en el presente artículo se podrá aumentar la duración de la jornada, durante los periodos o temporadas que así lo requieran, siempre que:

- a) Se solicite previamente autorización al Inspector o Inspectora del Trabajo competente, indicando la identidad de cada uno de los trabajadores y trabajadoras que prestarán servicios en tales jornadas.
- b) Fueren pactados en la convención colectiva de trabajo o, cuando en la entidad de trabajo no hubieren trabajadores o trabajadoras sindicalizados, en el acuerdo colectivo

o el contrato individual de trabajo, con indicación de las compensaciones que les serán otorgadas, las cuales en ningún caso podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 118 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

c) Los trabajadores y las trabajadoras no laboren más de dos periodos o temporadas cada año, bajo el régimen previsto en el presente artículo.

d) La jornada diaria no exceda de diez (10) horas, dentro de la cual los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con los artículos 168, 169 ó 170 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Trabajo continuo y por turnos

Artículo. 7.- Cuando el trabajo sea continuo y por turnos, de conformidad con lo establecido en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, estará sometido a las reglas siguientes:

a) La jornada diaria no deberá exceder de doce (12) horas, dentro de la cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

b) En el curso de cada período de siete (7) días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar como mínimo de un día de descanso.

c) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no podrá exceder de los límites previstos en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

d) En los horarios de trabajo continuo, las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo, serán compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Horarios especiales o convenidos por acuerdo entre patrono o patrona y trabajador o trabajadora

Artículo.8.- Las modificaciones a los límites de la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, estarán sometidas a las condiciones siguientes:

- a) La jornada de trabajo no deberá exceder de once (11) horas, con derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con lo previsto en los artículos 168, 169 ó 170 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- b) En el curso de cada período de siete (7) días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar de dos (2) días de descanso continuos.
- c) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no deberá exceder, en promedio, de cuarenta (40) horas por semana.

En el caso de los horarios convenidos, dicho acuerdo deberá ser presentado para su homologación por ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

Interrupción colectiva del trabajo

Artículo.9.- Por interrupción colectiva del trabajo se entiende la paralización, por casos de fuerza mayor, causas accidentales o condiciones atmosféricas adversas y previsiblemente de breve plazo, de las actividades ejecutadas en la entidad de trabajo o, por lo menos, de una fase del proceso productivo. El patrono o patrona estará obligado a pagar el salario causado durante el período de interrupción colectiva de las labores y podrá, si lo estimare conveniente, exigir la ejecución del trabajo compensatorio a que se refiere el artículo 181 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Permiso para trabajar horas extraordinarias

Artículo.10.- La prestación de servicios en horas extraordinarias deberá fundamentarse en las circunstancias previstas en el artículo 179 ó 180 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y deberá ser autorizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo competente.

La solicitud de autorización para la prestación de servicios en horas extraordinarias o su notificación posterior, en el supuesto de casos urgentes o imprevistos, deberá contener la siguiente información:

- a) Naturaleza del servicio que será prestado en horas extraordinarias;
- b) Identificación y cargo o puesto ocupado por los trabajadores o trabajadoras involucrados;
- c) Número de horas de trabajo extraordinario consideradas necesarias, y total de horas de trabajo extraordinarias acumuladas durante el año por cada trabajador y trabajadora;
- d) Oportunidad para la prestación de los servicios en horas extraordinarias;
- e) Circunstancias que, de conformidad con lo previsto en el artículo 179 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, justifican el trabajo en horas extraordinarias; y
- f) Salario adicional que corresponde a los trabajadores o trabajadoras que han prestado sus servicios en horas extraordinarias, cuando excediere del monto estipulado legalmente.

El Inspector o Inspectora del Trabajo deberá pronunciarse sobre la solicitud que le fuere planteada, dentro de los cuarenta y ocho (48) horas siguientes. El silencio del Inspector o Inspectora del Trabajo será considerado como autorización de la solicitud, sin perjuicio de su ulterior revocatoria por providencia administrativa debidamente motivada.

Modificación de los límites de las horas extraordinarias

Artículo 11.- El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, cuando sea necesario podrá modificar mediante resolución, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, los límites establecidos en el artículo 178 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Cuando se trate de entidades de trabajo dedicadas a la prestación de servicios de salud, u otros servicios públicos esenciales para la vida de la población, que

necesiten laborar horas extraordinarias con regularidad para la prestación de determinados servicios técnicos o profesionales especializados en la entidad de trabajo, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, en consulta con las organizaciones sindicales correspondientes, podrá autorizarlas mediante resolución debidamente motivada.

En todos estos casos las horas extraordinarias se pagarán conforme a lo establecido en el artículo 118 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, salvo acuerdo que resulte más favorable al trabajador o la trabajadora.

Tiempo para el descanso y alimentación

Artículo 12.- El tiempo destinado al descanso y alimentación, establecido en el artículo 168 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrá fraccionarse en dos partes iguales, previo acuerdo de los trabajadores y las trabajadoras con el patrono o patrona. En ningún caso podrán laborarse más de cinco (5) horas continuas.

Descanso semanal

Artículo 13.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar dos (2) días continuos a la semana, en los que se incluirá el día domingo, pudiendo establecerse los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes.

En los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción, en los términos previstos en el artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrán pactarse otros días distintos a los indicados en el párrafo anterior, siempre que los dos días de descanso sean continuos.

En las entidades de trabajo con horarios continuos y por turnos, previsto en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrán fijarse días de descanso distintos al domingo, sin la obligación que sean continuos. Cuando en la semana se fije un solo día de descanso, deberá ser compensado con un día adicional de disfrute en el período

vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

En todos los casos, el trabajo en día domingo deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 120 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Descanso compensatorio

Artículo 14.- Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicios en uno o en los dos días que le corresponda su descanso semanal, tendrá derecho a disfrutar, en el transcurso de la semana siguiente, de uno o dos días continuos de descanso compensatorio remunerado, sin que puedan sustituirse por un beneficio de otra naturaleza. Si el trabajo se prestare en un día feriado, el trabajador o trabajadora no tendrá derecho al descanso compensatorio, sino al pago de la remuneración adicional a que se refiere el artículo 120 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Jornada de trabajo ordinaria en día feriado

Artículo 15.- En los casos en que la Ley permite que la jornada ordinaria de trabajo implique la prestación de servicios en días feriados, deberá pagarse al trabajador o trabajadora la remuneración adicional por labores en un día feriado, de conformidad con el artículo 120 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Coincidencia de días feriados

Artículo 16.- Cuando en una misma fecha coincidan dos o más días feriados, o uno de estos días con los de descanso semanal obligatorio, el patrono o patrona sólo estará obligado a pagar la remuneración correspondiente a un día de trabajo, salvo que se hubiere convenido un régimen más favorable al trabajador o trabajadora.

Excepción a la suspensión de labores en días feriados por razones de interés público

Artículo 17.- A los fines del artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se consideran trabajos no susceptibles de interrupción por razones de interés público los ejecutados por:

- a) Entidades de trabajo de producción y distribución de energía eléctrica.
- b) Entidades de trabajo de telefonía y telecomunicaciones en general.
- c) Entidades de trabajo que expenden combustibles y lubricantes.
- d) Centros de asistencia médica y hospitalaria, laboratorios clínicos y otros establecimientos del mismo género.
- e) Farmacias de turno y, en su caso, expendios de medicina debidamente autorizados.
- f) Establecimientos destinados al suministro y venta de alimentos y víveres en general.
- g) Hoteles, hospedajes y restaurantes.
- h) Entidades de trabajo de comunicación social.
- i) Entidades de trabajo de recreación, turismo y esparcimiento público.
- j) Entidades de trabajo de servicios públicos; y
- k) Entidades de trabajo del transporte público.

Igualmente, podrán realizarse en días feriados, por razones de interés público, los trabajos de carácter impostergable destinados a reparar deterioros causados por incendios, accidentes de tránsito, ferroviarios, aéreos, naufragios, derrumbes, inundaciones, huracanes, tempestades, terremotos y otras causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Excepción a la suspensión de labores en días feriados por razones técnicas

Artículo 18.- A los fines del artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se consideran trabajos no susceptibles de interrupción por razones técnicas:

- a) En las industrias extractivas, todas aquellas actividades no susceptibles de interrupción o que sólo lo serían mediante el grave perjuicio para la marcha regular de la entidad de trabajo.

b) En todos aquellos procesos industriales en los que se utilicen hornos y calderas que alcancen temperaturas elevadas, las actividades encaminadas a la alimentación y funcionamiento de los mismos.

c) Las obras, explotaciones o trabajos que por su propia naturaleza no puedan efectuarse sino en ciertas épocas del año o que dependan de la acción irregular de las fuerzas naturales.

d) Las actividades científicas o técnicas que ameriten intervención o control periódico.

e) Las actividades que requieran un proceso continuo, entendiéndose por tal, aquél cuya ejecución no puede ser interrumpida sin comprometer el resultado técnico del mismo, tales como:

1. Las actividades industriales encaminadas al procesamiento de alimentos;
2. Los trabajos necesarios para la producción del frío en aquellas industrias que lo requieran;
3. Las explotaciones agrícolas y pecuarias;
4. En las industrias siderúrgicas, la preparación de la materia, los procesos de colada y de laminación;
5. El funcionamiento de los aparatos de producción y de las bombas de compresión en las entidades de trabajo de gases industriales;
6. En la industria papelera, los trabajos de desecación y calefacción;
7. En las tenerías, los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico;
8. La vigilancia y graduación de los caloríferos para el secado de los cigarrillos húmedos;
9. La germinación del grano, la fermentación del mosto y la destilación del alcohol;
10. Los trabajos de refinación;
11. La conducción de combustibles por medio de tuberías o canalizaciones.

Excepción a la suspensión de labores en días feriados por circunstancias eventuales

Artículo 19.- A los fines del artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se consideran circunstancias eventuales que justifican el trabajo en los días de descanso semanal y en días feriados:

- a) Los trabajos de conservación, reparación y limpieza de los edificios que fuere necesario ejecutar en días de descanso, por causas de peligro para los trabajadores y trabajadoras o de entorpecimiento del proceso social de trabajo; y la vigilancia de las entidades de trabajo;
- b) La reparación y limpieza de las máquinas y calderas; de las canalizaciones de gas, de los conductores, generadores y transformadores de energía eléctrica; de las cloacas, y los demás trabajos urgentes de conservación y reparación que sean indispensables para la continuación de los trabajos de la entidad de trabajo;
- c) Los trabajos necesarios para la seguridad de las construcciones, para evitar daños y prevenir accidentes o reparar los ya ocurridos;
- d) Los trabajos indispensables para la conservación de las materias primas o de los productos susceptibles de fácil deterioro, cuando esos trabajos no puedan ser retardados sin perjuicio grave para la entidad de trabajo;
- e) Los trabajos de carena de naves y, en general, de reparación urgente de embarcaciones y de aeronaves, así como las reparaciones urgentes del material móvil de los ferrocarriles;
- f) Las reparaciones urgentes de los caminos públicos, vías férreas, puertos y aeropuertos;
- g) Los trabajos de siembra y recolección de granos, tubérculos, frutas, legumbres, plantas forrajeras, los trabajos de riego y almacenaje y la conservación y preparación de dichos productos, cuando existiere el riesgo de pérdida o deterioro por una causa imprevista;
- h) Los cuidados a los animales en caso de enfermedad, de accidentes por otra razón análoga y los cuidados a los animales en general, cuando se encuentren en establos o

en parques; i) Los trabajos necesarios para concluir la elaboración de las materias primas ya trabajadas, que puedan alterarse si no son sometidas a tratamientos industriales, o los trabajos de preparación de materias primas que en razón de su naturaleza deben ser utilizadas en un plazo limitado; y
j) Los trabajos necesarios para mantener temperaturas constantes o determinadas en locales o aparatos, siempre que lo exija la naturaleza de los procesos de elaboración en la preparación de productos industriales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Artículo Único. Se derogan los artículos 78 al 94, ambos inclusive, contenidos en la Sección Quinta, Capítulo VII, Título II del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, así como cualquier otra disposición prevista en reglamentos, resoluciones y providencias contrarias a las normas del presente Reglamento Parcial.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo Único. El presente Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Dado en Caracas, a los treinta días del mes de abril de dos mil trece (2013). Años 203° de la Independencia, 154° de la Federación y 14° de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese,

(L.S.) NICOLAS MADURO MOROS